

**INFORMALISASI DAN MASALAH SOSIAL TENAGA KERJA  
DI INDONESIA DALAM KAJIAN HUKUM  
(Studi Kasus PHK sebagai Efek Digitalisasi di Kabupaten Cirebon Tahun 2019)**

**Urip Giyono**

Fakultas Hukum Universitas Muhamadiyah Cirebon

Email:uripgiyono03061968@gmail.com

**ABSTRACT**

The Industrial Revolution 4.0 has changed the landscape of all fields in the world, including Cirebon Regency which also feels its impact, therefore global change requires humans to be able to develop their abilities more broadly. One of the labor issues that need to be considered and resolved is the lack of competence and competitiveness of Indonesian workers. Facing the industrial revolution 4.0, the workforce in Cirebon Regency is deemed not to have sufficient readiness and skills. This paper uses Lourdes Beneria and Maria Floro studies which have examined the changes in the informalisation of the labor market in most countries such as Bolivia, Ecuador, Thailand and the Philippines, through the analysis unit of home women workers. and a qualitative method blended between case studies and phenomenology by examining Information and social issues of workers in Indonesia on legal studies (case study of Layoffs as a digitalization effect in Cirebon District 2019).

**Keywords;** industrial revolution, informalisation, labor

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Berdasarkan kajian Mc Kinsey Global Institute, sebanyak 52,6 juta lapangan pekerjaan di Indonesia terancam tergantikan otomatisasi. Bahkan, sekitar 800 juta pekerja di seluruh dunia terancam kehilangan pekerjaan pada 2030. *World Economic Forum (WEF)* pada tahun lalu merilis laporan bertajuk *Future of Jobs Report* 2018, yang mengungkapkan beberapa bidang pekerjaan takkan lagi dibutuhkan dan akan digantikan dengan profesi baru pada 2022. Labor Institute Indonesia memprediksi di 2019, PHK

disektor-sektor tersebut akan semakin masif terjadi, dan pemerintah perlu mengantisipasi dengan membuat *blue print* strategi penciptaan lapangan kerja di era digitalisasi.<sup>1</sup>

Sebagai akibat terjadinya PHK, menimbulkan tumbuhnya informalisasi tenaga kerja dengan akan semakin menjamurnya Pekerja Kaki Lima (PKL) atau pekerja mandiri yang akan menimbulkan kesemrawutan penataan kota-kota besar, yang akan berdampak terhadap permasalahan sosial. "Hal tersebut dapat kita lihat dengan semakin masifnya PKL di Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, dan

---

<sup>1</sup> Campbell, Iain. 2007. "Australia". Dalam Sangheon Lee Dan Jai-Joon Hur (Editor). *Globalization And Changes In Employment Conditions In Asia And The Pacific*. Seoul: Korea Labor Institute Dan UNDP. Desember. Hlm.77-78

Medan. Lebih kurang satu juta PKL tumbuh di 2018 ini," tambah dia. Seiring dengan masifnya PHK akan menimbulkan permasalahan penarikan dana Jaminan Hari Tua (JHT) di BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu sistem pendataan di BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan akan mengalami kekacauan karena migrasi kepesertaan dari BPJS Ketenagakerjaan ke BPJS Kesehatan yang semakin tinggi dikhawatirkan ada ketidaksiapan perangkat dan sumber daya di ke 2 BPJS tersebut dalam melakukan *adjustment*. Hal ini belum termasuk permasalahan pelayanan BPJS Kesehatan yang sampai saat ini belum berjalan maksimal dan permasalahan defisit yang menghantui BPJS Kesehatan. Kemudian permasalahan K3 yang masih cukup tinggi terjadi di 2018 juga akan terjadi di 2019. Perhatian perusahaan terhadap K3 ini masih rendah, karena sistem manajemen K3 (SMK3) perusahaan tidak berjalan dengan baik, dan masih banyak perusahaan yang tidak memiliki SMK3. Selain itu audit K3 dan Pengawasan K3 berdasarkan PP 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen K3, dan UU Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, masih sangat minim dilakukan oleh pemerintah. Selanjutnya *outsourcing* tenaga kerja akan semakin menjamur dengan minimnya perlindungan bagi tenaga kerja *outsourcing*, seperti minimnya perlindungan terhadap jaminan sosial (BPJS), kontrak kerja yang tidak adil,

dan tenaga kerja *outsourcing* yang dibayar di bawah upah minimum. Pemerintah dituntut untuk segera merancang solusi dari kelima permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi di 2018 ini dan akan semakin masif di 2019.

Data di lapangan menunjukkan bahwa di Kabupaten Cirebon proses digitalisasi dalam lapangan pekerjaan sangat mempengaruhi tenaga kerja. Kepala Disnaker Kota Cirebon, Agus Sukmanjaya menyebutkan bahwa pihaknya telah menemukan beberapa fakta adanya kelalaian di PT Panjunan, di antaranya tidak mendaftarkan semua karyawan sebagai peserta jaminan sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Dari 159 karyawan hanya 46 yang terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, sedangkan untuk BPJS Kesehatan seluruh karyawan sudah tercover.<sup>2</sup> Maraknya PHK di banyak perusahaan berimbas pada masalah sosial merupakan fenomena yang menonjol sehingga penulis tertarik untuk membahas Informalisasi Dan Masalah Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia Dalam Kajian Hukum (Studi Kasus PHK sebagai Efek Digitalisasi di Kabupaten Cirebon Tahun 2019).

### Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana analisis hukum tenaga kerja di Indonesia mengatasi masalah informalisasi dan masalah sosial di kalangan tenaga kerja PHK sebagai efek digitalisasi akan dibahas

---

<sup>2</sup>[rri.co.id/cirebon/post/berita/753861/kota\\_cirebon/kasus\\_phksepihak\\_disnaker\\_kota\\_cirebon\\_temukan\\_pelanggaran\\_pada\\_pt\\_panjunan.html](https://rri.co.id/cirebon/post/berita/753861/kota_cirebon/kasus_phksepihak_disnaker_kota_cirebon_temukan_pelanggaran_pada_pt_panjunan.html)

pada bagian selanjutnya pada penelitian ini.

## KERANGKA TEORI

### Asal Mula Dikotomi Kerja Formal dan Informal

Dalam artikelnya yang bertajuk *“Distribution, Gender, and Labour Market Informalization: A Conceptual Framework with a Focus on Homeworker*, Lourdes Beneria dan Maria Floro telah meneliti adanya perubahan informalisasi pasar kerja di negara-negara seperti Bolivia, Ekuador, Thailand, dan Filipina, melalui unit analisis buruh perempuan rumahan. Penelitian Beneria dan Floro itu dilakukan sekitar dekade 2000an dan berkorelasi dengan ketidakpastian kerja (*precarious jobs*), kerentanan (*vulnerability*) dan relasi gender dalam koridor urbanisasi.<sup>3</sup>

Perubahan dikotomi kerja formal dan informal dalam pasar kerja global yang berdampak ke negara-negara mantan jajahan –termasuk Indonesia. Perubahan itu mengharuskan peninjauan kembali atas paradigma pertumbuhan ekonomi tinggi yang diasumsikan akan dapat menyerap tenaga kerja informal yang miskin dan tidak memiliki kepastian kerja di sektor informal. Pada kenyataannya pertumbuhan ekonomi tinggi justru meningkatkan informalisasi kerja dan tenaga kerja informal, sehingga fakta

ini membalikkan seluruh harapan sepanjang dekade 1970an-1980an.

Penemuan Beneria dan Floro itu serupa dengan hasil suvey mengenai buruh perempuan rumahan di Kabupaten Cirebon yang saat ini tersebar di sektor non formal. Terdapat 99 persen buruh rumahan itu adalah ibu rumah tangga di pinggiran kota besar (*sub-urban*) dan mereka berpendapat bahwa kerja rumahan itu lebih layak bagi ibu rumah tangga. Sebab, mereka dapat bekerja sembari mengasuh anak, memasak, dan lainnya. Perlu diketahui bahwa buruh rumahan ini bukan pekerja rumah tangga (PRT) yang melakukan pekerjaan domestik di rumah tangga pemberi kerja. Buruh perempuan rumahan ini menerima order kerja dari perusahaan subkontrak yang menerima order dari *buyer* (perusahaan pemilik merek dagang) dalam negeri maupun internasional. Maka relasi kerja antara buruh rumahan dengan majikan sangat kabur, karena orang pertama yang diketahui oleh buruh rumahan sebagai pemberi kerja adalah para perantara orderan (*intermediaries*).<sup>4</sup>

Di balik pandangan buruh rumahan itu menunjukkan bahwa patriarkisme dan kapitalisme telah bekerjasama dengan baik dalam membentuk kesadaran sosial dan personalnya sebagai buruh perempuan rumahan. Patriarkiisme mengontrol

3 Lee, Byung-Hee Dan Yoo, Bun-Sang. 2007. “Korea”. Dalam Sangheon Lee Dan Jai-Joon Hur (Editor). *Globalization And Changes In Employment Conditions In Asia And The Pacific*. Seoul: Korea Labor Institute Dan UNDP. Desember. Hlm.165-216.

4 Rofiah, Nur. Hafidz, Masykurudin. 2010. *Memecah Kebisuan – Respon NU: Agama Mendengar Suara Perempuan Korban Kekerasan Demi Keadilan*. Jakarta: Komnas Perempuan.

seksual perempuan (tubuh, alat reproduksi dan karakter seksual lainnya), relasi sosialnya (dengan siapa mereka boleh atau tidak boleh berhubungan sosial), dan mobilitas sosialnya (hanya dalam radius 0-1 km dari rumah, dan jika melampaui jarak itu harus mendapat izin dari suami). Di sisi lain, kapitalisme memobilisasi tenaga kerja perempuan dalam rumah tangga sebagai pasukan tenaga cadangan (*reserve army of labour*) melalui model *putting out system* (mengeluarkan sebagian proses produksi ke luar pabrik) yang tidak tercakup dalam perlindungan negara, baik melalui regulasi maupun sebagai kebijakan ekonomi-politik perburuhan. Maka dalam pandangan penulis, buruh perempuan rumahan ini adalah representasi proletariat saat ini di Kabupaten Cirebon. Uniknya, sebagian dari mereka menghadapi dominasi dan penghisapan kapitalisme-patriarkiisme dengan cara membangun relasi sosial ketetanggaan (*neighbourhood*). Dalam satuan relasi itu mereka dapat saling menceritakan masalah mereka sehari-hari dan saling membantu memecahkannya sambil mengerjakan orderan yang diberikan perantara kerja.<sup>5</sup>

Dengan memperhatikan kekhususan buruh perempuan rumahan ini, maka pengorganisasian mereka ke dalam serikat buruh hendaknya berbasis pada relasi sosial ketetanggaan tanpa menceraiberaut ritme kehidupan sehari-harinya (*the everyday life*).

Sebab, ada banyak serikat buruh yang mengorganisasi buruh perempuan (secara umum) tanpa memperhatikan ritme kehidupan sehari-hari perempuan atau ibu rumah tangga yang terjat dalam dikhotomi kerja produktif dan reproduktif. Tentu dikotomi beban ganda itu merupakan tantangan untuk dilampaui sebagaimana dikotomi kerja formal dan informal. Melampaui dikotomi-dikotomi itu berarti perjuangan gerakan buruh seyogyanya mengarah pada penyatuan tuntutan, yaitu tuntutan normatif yang berkaitan dengan regulasi perburuhan, tuntutan *livelihood* yang berkaitan dengan jaminan keamanan terhadap kebutuhan dasar seperti air, makanan, pakaian, obat-obatan, pemukiman, pendidikan, dan lainnya untuk membangun kapabilitas keluarga buruh itu sendiri. Dengan demikian perjuangan buruh tak hanya pada dimensi normatif perburuhan melainkan juga perlindungan sosial untuk menjamin *livelihood* itu berlangsung secara berkualitas.

### **Segmentasi baru Informalisasi Tenaga Kerja**

Sebagai konsekuensi dari dianutnya kebijakan pasar tenaga kerja yang fleksibel, telah dan tengah terjadi fragmentasi dalam jantung pekerjaan formal, yakni dalam wujud meminjam istilah di Australia dan Korea pekerjaan *non-standar*. Jika dilihat secara dualistik, pekerjaan *non-standar* ini seakan-akan berada di antara yang

---

5 Amalia, Rizqy. 2012. Analisis Pengaruh Peranan Persepsi Keadilan Terhadap Komitmen Afektif Dan Kepuasan Kerja Di Antara Karyawan Non-Keluarga. Skripsi. Universitas Indonesia.

formal dan informal. Ia masuk wilayah formal karena tergolong pekerjaan yang mendapatkan upah tetap (*paid employment*). Sementara itu, ia didorong ke wilayah informal karena hak, tunjangan, serta perlindungan hukum yang didapatkannya tidak sama dengan yang dinikmati oleh pekerja formal alias aturan yang ada belum melindungi mereka.<sup>6</sup> Hal yang dipandang menarik adalah munculnya perbedaan penjelasan mengapa kecenderungan penggunaan pekerja *non-standar* terus meningkat. Bagi sebagian kalangan, terutama pengusaha, penggunaan pekerja *non-standar* merupakan konsekuensi logis dari keberadaan regulasi perburuhan yang terlalu protektif dan juga untuk menghindari sistem upah yang berdasarkan senioritas pada pekerja standar. Selain itu, penggunaan pekerja *non-standar* dianggap sebagai bagian strategi bisnis dalam persaingan pasar. Bahkan sebagian pihak menolak campur tangan pemerintah karena hal tersebut merupakan keputusan bisnis murni dan terjadi secara natural. Salah satu contohnya adalah bahwa undang-undang ketenagakerjaan seharusnya mengatur hubungan antara pekerja and pemberi kerja, bukan mengatur bisnis perusahaan. Hal ini disebabkan bahwa ketika pengusaha minyak dan gas *me-outsourcing* tenaga kerjanya adalah termasuk bisnis.<sup>7</sup> Sementara kalangan lain, utamanya buruh, menilai

meningkatnya penggunaan pekerja *non-standar* karena ketergantungan pengusaha yang sedemikian besar terhadap fleksibilitas pekerjaan, yakni untuk menekan biaya tenaga kerja (*labor cost*) dan menjamin kemudahan untuk melakukan PHK. Selain itu, kalangan buruh curiga berat bahwa strategi ini diambil juga untuk melemahkan gerakan buruh dengan memecah-belah status buruh. Dulu kerap didengungkan bahwa pengadopsian terhadap kebijakan pasar kerja yang fleksibel adalah formula (sementara) untuk penyesuaian pasar kerja saat krisis ekonomi merebak. Maksudnya, agar dunia bisnis bisa tetap hidup. Namun ternyata sekali pun krisis telah usai, kebijakan ini tetap dipertahankan dengan menggunakan alasan lain, misalnya sebagai kondisi yang diperlukan untuk menciptakan lapangan kerja yang pada gilirannya untuk mengurangi kemiskinan. Masalahnya, di antara sekian banyak pilihan variasi fleksibilitas pasar kerja, tekanan sedemikian besar diletakkan pada *numerical flexibility* (penyesuaian kerja antara lain dengan cara fleksibilitas untuk menghentikan hubungan kerja dan penggunaan pekerja *non-standar*) dan *wage flexibility* (penyesuaian biaya tenaga kerja sesuai dengan kondisi usaha dan kinerja pekerja). Tidak aneh jika salah satu akibat dari kecenderungan pasar kerja yang makin fleksibel ini adalah

---

6 Chan, David. 2011. The Perceived Fairness Of Process And Treatment Is As Significant As Outcomes When Engaging Employees, Stakeholders Or The Public. (Online). <https://www.cscollge.gov.sg/Knowledge/Ethos/Issue%2010%20oct%202011/Pages/Perceptions%20of%20Fairness.aspx>. Diakses Pada 8 Agustus 2016

7 Silaban, Rekson. 2008. 9 Upaya Yang Diperlukan Untuk Fleksibilitas Kerja Indonesia. Handout. Dipresentasikan Pada *Technical Dialogue On Employment Condition In Indonesia* (22 Feb 2008). Dialog Ini Diselenggarakan Oleh ILO

merosotnya stabilitas atau keamanan kerja (*job security*). Persoalannya adalah siapa pihak yang harus menanggung "biaya" dari kondisi ini. Sayangnya, data yang spesifik tidak tersedia untuk kasus Indonesia terutama di Kabupaten Cirebon. Hal yang umum terjadi, penanggungnya terutama adalah perempuan, buruh dengan pendidikan rendah, pekerja muda, dan pekerja-non standar.<sup>8</sup>

Pada kategori yang terakhir ini, di Korea sudah mencapai 36,6 persen dari total pekerjaan berupa tetap pada tahun 2005. Mereka inilah yang mengisi segmentasi baru dalam struktur pasar kerja yang fleksibel. Dalam hal kondisi kerja, mereka ini menjadi sasaran diskriminasi dan dimasukkan dalam pelbagai sistem pengaturan kerja. Di Korea Selatan, dengan mempertimbangkan kondisi baru yang terus berkembang ini Presiden Roh Mu-Hyun (2003-2008) menelurkan sebuah kebijakan yang dianggap sebagai salah satu kebijakan ketenagakerjaan terpenting dalam masa pemerintahannya, yakni mengatur proteksi bagi buruh *non-standar*. Kebijakan tersebut melarang pengusaha untuk menggunakan buruh-buruh *non-standar* ini secara berlebihan dan melarang diskriminasi terhadap mereka.

Hal yang perlu dicatat pula bahwa diskriminasi terhadap buruh *non-standar* sebenarnya juga dilakukan oleh serikat-serikat buruh sendiri. Pada

umumnya SB/SP konvensional beranggotakan hanya buruh tetap yang dipekerjakan langsung oleh perusahaan. Berdasarkan wawancara penulis dengan beberapa pengurus SB/SP di sektor produksi ekspor yang tersebar di beberapa wilayah Cirebon yang banyak mempekerjakan buruh kontrak/*outsourcing*, SB/SP perusahaan induk tidak dapat menyalurkan aspirasi dan kepentingan rekan kerja mereka yang dipekerjakan oleh perusahaan kontraktor atau *outsourcing*, karena terbentur kendala institusional. Kendala institusional tersebut berwujud aturan dalam anggaran dasar atau rumah tangga organisasi masing-masing yang membatasi gerakan SB/SP pada anggotanya saja. Tidak aneh jika hal ini menyebabkan SP pada perusahaan induk seakan membuat sekat bagi kepentingan dan keterlibatan pekerja kontrak atau *outsourcing* walau sama-sama bekerja di tempat yang sama.

### **Flexicurity**

Sebagaimana telah dikaji pada pembahasan di atas, bahwa "informalisasi tenaga kerja" dalam bentuk segmentasi buruh *non-standar* terjadi sebagai konsekuensi dari fleksibilitas pasar kerja yang memberi porsi terlalu besar pada *wage flexibility* dan *numerical flexibility*. Berkaitan dengan hal ini, studi-studi terakhir menyebutkan bahwa pasca-krisis 1997/98 telah terjadi pergeseran dalam

---

8 Suteki. Adhivira, Rian. 2015. 1965 Dan Masa Depan Hukum Di Indonesia. Makalah Disajikan Dalam Konferensi Asosiasi Filsafat Hukum Indonesia, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Solo, 17-18 November 2015.

isu yang dipermasalahkan oleh buruh. Sebelum krisis, buruh cenderung mengusung isu kesejahteraan, antara lain, soal kenaikan upah dan hal-hal lain yang berkaitan dengan tunjangan. Setelah krisis, isu yang lebih mengemuka adalah soal kepastian kerja (*job security*).<sup>9</sup> Dalam arti tertentu pergeseran isu ini mencerminkan degradasi terhadap perjuangan kualitas kerja yang lebih baik. Umum diterima bahwa pekerjaan merupakan jembatan paling ampuh untuk keluar dari kemiskinan. Bagi sebagian pekerja, kini jembatan itu goyah dan terancam ambruk karena keamanan dan kepastian kerja semakin merapuh. Sejarah mencatat bahwa kalangan buruh pernah melakukan perlawanan sengit terhadap kebijakan dan praktik pasar kerja yang fleksibel dan menolak sistem kerja kontrak dan *outsourcing*. Akan tetapi, seiring dengan perjalanan waktu kelihatannya gerakan buruh mulai bergeser dari sikap menolak sama sekali menjadi menerima dengan beberapa catatan. Pergeseran sikap ini bisa dimaklumi karena buruh berhadapan dengan sikap pemerintah dan pengusaha yang sangat meyakini bahwa penerapan kebijakan pasar kerja yang fleksibel merupakan harga mati. Sikap menerima-dengan-catatan itu, salah satunya bisa dilacak dari pernyataan Rekson Silaban (2008). Berhadapan dengan kenyataan pasar kerja yang makin fleksibel yang makin

memanfaatkan buruh non-standar ini, Ketua KSBSI tersebut mengusulkan antara lain agar penetapan *outsourcing* berdasarkan kerentanan (*vulnerability*), upah buruh kontrak/*outsourcing* lebih tinggi daripada buruh permanen, dan masa kerja buruh ini dihitung sesuai dengan pengalaman kerjanya. Pengaturan proteksi atas diskriminasi kondisi kerja dan pengaturan kerja atas buruh non-standar merupakan salah satu kebijakan yang perlu diusahakan. Strategi lain menyeimbangkan antara fleksibilitas pasar kerja (*flexibility*) dengan sistem jaring pengaman sosial (*security*), yang populer dengan sebutan *flexicurity*. Di banyak negara berkembang, termasuk Indonesia, sistem pengaman sosial tidak terlalu berkembang. Sistem yang ada pun cenderung dengan skema yang sangat terbatas dan menarget sasaran terutama di sektor formal. Dengan catatan, kepesertaan di sektor ini pun masih tergolong rendah, sebagian karena ketidakpatuhan perusahaan.

Menurut data dari BPS dan PT. Jamsostek Kabupaten Cirebon, dari sekitar 36 juta pekerja pada tahun 2007 yang terdaftar dalam kepesertaan jamsostek baru sekitar 65,8 persen, sementara yang aktif hanya sekitar 33,5 persen. Dengan kata lain, mereka yang terseret dalam arus informalisasi pekerjaan standar, kemungkinan besar tidak atau belum dilindungi oleh sistem jaring pengaman sosial yang ada. Oleh

---

9 Wuryanto, Danu Adi, Suharmono. 2012. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Suara Merdeka Press). Ejournal S1Universitas Diponegoro. Volume 1, Nomor 1, Tahun 2012, Hlm. 1-12.

karena itu, diperlukan sistem pengaman yang dapat menjerumuskan para buruh non-standar, terutama yang bergaji rendah, pada jurang kemiskinan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan model blended yaitu studi kasus dan fenomenologi.<sup>10</sup> Istilah Ilmu (*Science*) hukum menganalisa penelitian ini dengan menyandang dua makna, yaitu sebagai produk dan sebagai proses. Sebagai produk, ilmu adalah pengetahuan yang sudah terkaji kebenarannya dalam bidang tertentu dan tersusun dalam suatu sistim. Menurut Wim van Dooren (2017), mengemukakan bahwa ilmu dapat didefinisikan sebagai pengetahuan yang sah secara intersubjektif dalam bidang kenyataan tertentu yang bertumpu pada satu atau lebih titik tolak dan ditata secara sistimatis. Sebagai proses, istilah ilmu menunjuk pada kegiatan akal budi manusia untuk memperoleh pengetahuan dalam bidang tertentu secara bertatanan (*stelselmatic*) atau sistimatis dengan menggunakan seperangkat pengertian yang secara khusus diciptakan untuk itu, untuk mengamati gejala-gejala (*gegevens*) yang relevan pada bidang tersebut, yang hasilnya berupa putusan-putusan yang keberlakuannya terbuka untuk dikaji oleh orang lain berdasarkan kriteria yang sama dan sudah disepakati atau yang dilazimkan

dalam lingkungan komunitas keahlian dalam bidang yang bersangkutan.<sup>11</sup>

C.A. Van Peursen (2015), mendefinisikan bahwa ilmu adalah sebuah kebijakan, sebuah strategi untuk memperoleh pengetahuan yang dapat dipercaya tentang kenyataan, yang dijalankan orang terhadap yang berkenaan dengan kenyataannya. Ilmu formal merujuk kepada ilmu yang tidak bertumpu pada pengalaman atau empiris, obyek kajian pada bertumpu pada struktur murni yaitu analisa aturan operasional dan struktur logika misalnya logika & matematika serta teori sistim. Ilmu empiris merujuk bahwa untuk memperoleh pengetahuan faktual tentang kenyataan aktual, dan karena itu bersumber pada empiri (pengalaman) dan experimental. Penelitian ilmu hukum pada dasarnya bukanlah untuk melakukan verifikasi atau menguji hipotesis sebagaimana penelitian ilmu sosial maupun penelitian ilmu alamiah. Di dalam penelitian hukum tidak ada dikenal istilah data.<sup>12</sup>

Penelitian ilmu hukum sebagaimana yang dikalkukan peneliti dalam penelitian ini sependapat dengan pemikiran Peter M. Marzuki, dilakukan untuk mencari pemecahan atas isu hukum yang timbul. Sehingga hasil yang dicapai bukan menolak atau menerima hipotesis, melainkan memberikan preskripsi (solusi) mengenai apa yang seyogyanya atas itu yang diajukan (menyelesaikan masalah atas permasalahan yang terjadi).

10 Hanurawan, Fattah. 2012. Metode Penelitian Kualitatif Dalam Ilmu Psikologi. Surabaya: KPM Universitas Airlangga. Hlm.41

11 Metode Penelitian Hukum (MPH), dikumpulkan oleh : Valerie J.L.K. Hlm. 76 & 77

12 Poerwandari, Kristi. 2013. Pendekatan Kualitatif Untuk Penelitian Perilaku Manusia. Depok: LPSP3.



Sehingga metode yang dipergunakan dalam mengkaji ilmu hukum juga memiliki perbedaan dengan metode dalam mengkaji ilmu, selain ilmu hukum, misalnya ilmu sosial maupun ilmu alamiah.

Menurut Bernard Arief Sidharta, ilmu hukum termasuk dalam kelompok ilmu praktis, ilmu hukum menempati kedudukan istimewa dalam klasifikasi ilmu, bukan karena mempunyai sejarah yang panjang, tetapi juga karena sifatnya sebagai ilmu normatif dan dampaknya langsung terhadap kehidupan manusia dan masyarakat yang dibawa oleh sifat dan problematikanya. Dari sisi terminologi, Ilmu hukum memiliki istilah yaitu : *rechtstenschap* atau *rechtstheorie* dalam bahasa belanda, *jurisprudence* atau *legal science* (Inggris), dan *jurisprudent* (jerman). Dalam kepustakaan Indonesia tidak tajam dalam penggunaan Istilah. Istilah ilmu hukum disejajarkan dengan istilah-istilah dalam bahasa asing tersebut. Istilah *rechtswetenschap* (Belanda) dalam arti sempit adalah dogmatik hukum atau ajaran hukum yang tugasnya adalah deskripsi hukum positif, sistimatisasi hukum positif dan dalam hal tertentu juga eksplanasi.<sup>13</sup> Dengan demikian dogmatik hukum tidak bebas nilai tetapi syarat nilai. Sehingga ilmu hukum di Indonesia sebagai Sains Faktual hanya mengkaji sepenuhnya mengenai hal yang faktual dan partikular. Kajian di ilmu hukum di Indonesia kebanyakan hanya berupa implementasi, koreksi dan evaluasi atas

sebuah produk hukum yang faktual di Indonesia. Kajian mengenai esensi produk hukum dan sistem hukum sangat jarang adanya dan terkadang dihalang-halangi oleh otoritas akademik yang ada atas nama teori hukum murni yang positivistik.

## PEMBAHASAN

### Efek digitalisasi dan PHK terhadap Tenaga Kerja di Kabupaten Cirebon

(SPN News) Jakarta, ada lima permasalahan ketenagakerjaan di tahun 2018 yang merupakan pekerjaan rumah (PR) bagi pemerintah. Kelima persoalan tadi harus tuntas pada 2019. Kelima permasalahan tersebut adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat digitalisasi atau otomatisasi, informalisasi tenaga kerja, jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan), masih tingginya kecelakaan dan keselamatan kerja (K3), dan masalah *outsourcing*. Demikian catatan *Labor Institute* Indonesia atau Institut Pengembangan Kebijakan Alternatif Perburuhan yang disampaikan Sekretaris Eksekutif Labor Institute Indonesia, Andy William Sinaga.

PHK akibat digitalisasi atau otomatisasi di Kabupaten Cirebon, masif terjadi di tahun 2018 sebagai akibat pergerakan ekonomi digital. Sektor-sektor seperti retail, perbankan, transportasi, dan manufaktur khususnya otomotif, tekstil, dan elektronik adalah sektor yang rentan mengalami pemutusan hubungan kerja

13 Darmodiharjo Dan Shidarta, 1995. Pokok – Pokok Filsafat Hukum. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.Hlm.34

dikarenakan digitalisasi dan otomatisasi.

*Labor Institute Indonesia* memprediksi di tahun 2019, PHK di sektor-sektor tersebut akan semakin masif terjadi, dan pemerintah perlu mengantisipasi hal tersebut dengan membuat blue print strategi penciptaan lapangan kerja di era digitalisasi. Sebagai akibat terjadinya PHK tersebut, menimbulkan tumbuhnya informalisasi tenaga kerja dengan akan semakin menjamurnya pekerja kaki lima (PKL) atau pekerja mandiri. Dampak negatifnya akan menimbulkan kesemrautan penataan kabupaten Cirebon, sehingga berpotensi timbulnya permasalahan sosial.

Seiring dengan masifnya PHK akan menimbulkan permasalahan penarikan dana Jaminan Hari Tua (JHT) secara di BPJS Ketenagakerjaan, selain itu sistem pendataan di BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan akan mengalami kekeacauan dikarenakan migrasi kepesertaan dari BPJS Ketenagakerjaan ke BPJS Kesehatan yang semakin tinggi yang dikhawatirkan ketidaksiapan perangkat dan sumber daya di Kabupaten Cirebon. Belum lagi permasalahan pelayanan BPJS Kesehatan yang sampai saat ini belum berjalan dengan maksimal dan permasalahan defisit yang menghantui BPJS Kesehatan.<sup>14</sup> Kemudian permasalahan K3 yang masih cukup tinggi terjadi di tahun 2018 juga akan terjadi di tahun 2019 dikarenakan, perhatian perusahaan

terhadap K3 ini masih rendah, dikarenakan sistem manajemen K3 (SMK3) perusahaan tidak berjalan dengan baik, dan masih banyak perusahaan yang tidak memiliki SMK3. Selain itu audit K3 dan Pengawasan K3 berdasarkan PP 50/2012 tentang Sistem Manajemen K3, dan UU 1/1970 tentang Keselamatan Kerja, masih sangat minim dilakukan oleh pemerintah.

Kemudian *outsourcing*, tenaga kerja akan semakin menjamur dengan minimnya perlindungan bagi tenaga kerja *outsourcing*, seperti minimnya perlindungan terhadap Jaminan Sosial (BPJS), kontrak kerja yang tidak adil, dan tenaga kerja *outsourcing* yang dibayar di bawah upah minimum. Pemerintah dituntut untuk segera merancang *exit strategi* dari kelima permasalahan ketenagakerjaan itu. Pemerintah diharapkan dapat mengantisipasi timbulnya gejolak sosial yang semakin masif dikarenakan permasalahan ketenagakerjaan ini tidak ditangani dan diantisipasi dengan baik.

### Peran Pemerintah

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat digitalisasi atau otomatisasi yang masif mulai terjadi di tahun 2018 berkat adanya pergerakan ekonomi digital. Buruh yang terkena PHK pada umumnya pada Sektor-Sektor yang rentan seperti retail, perbankan, transportasi, elektronik, tekstil dan manufaktur khususnya otomotif.

---

14 ILO. 2007. *Proceeding Pertemuan Tripartit – Mengembangkan Hubungan Industrial Di Industri Minyak Dan Gas Di Indonesia*. ILO. Bogor, 29-31 Oktober. Tidak Dipublikasikan.

Pemerintah telah mengantisipasi dengan membuat blue print strategi penciptaan lapangan kerja di era digitalisasi. Sebab, dampak dari PHK tersebut, dikhawatirkan akan bertumbuhnya informalisasi tenaga kerja atau semakin menjamurnya Pekerja Kaki Lima atau pekerja mandiri yang dapat menimbulkan kesemrawutan penataan kota-kota besar, dan berdampak pula terhadap permasalahan sosial. Sebagaimana kita ketahui bahwa tingkat kompetensi dan daya saing buruh Indonesia masih berada di bawah Singapura, Thailand, Philipina maupun Malaysia. Oleh sebab itu, Pemerintah Indonesia berharap agar Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia bisa melampaui standar kompetensi yang berlaku di dunia kerja saat ini.

Tujuannya agar SDM Indonesia benar-benar bisa bersaing dengan SDM dari negara lain. Sebagaimana pernah dikatakan oleh Menteri Tenaga Kerja bahwa Pemerintah Indonesia terus berupaya untuk memperkuat kompetensi SDM Indonesia melalui beberapa cara. Yang paling utama adalah penguatan akses dan mutu vocational training (pelatihan vokasi) dan retraining. Upaya ini sangat penting dilakukan, mengingat angkatan kerja Indonesia saat ini masih didominasi oleh lulusan SD-SMP, atau sekitar 60 persen dari 131 juta angkatan kerja Indonesia. Melalui pelatihan- pelatihan dan retraining juga akan dapat membantu pekerja yang terancam PHK akibat dari revolusi

industri 4.0, serta pekerja yang terjebak pada jenis-jenis pekerjaan tertentu, sehingga mereka tidak memiliki skema kenaikan upah dan karier. Untuk itu, pemerintah akan berfokus pada pendidikan keahlian atau vokasi yang diterapkan lewat berbagai pelatihan hingga pengembangan sekolah teknik dan memperbanyak Balai Latihan Kerja.<sup>15</sup> Peningkatan kompetensi tenaga kerja menjadi kunci untuk mengatasi problem seperti rendahnya upah dan tingginya angka pengangguran. Kalau produktivitas meningkat dan daya saing naik yang berimbas pada tumbuhnya keuntungan perusahaan, maka upah naik, kesejahteraan buruh juga akan meningkat.

Teknologi tidak selamanya mampu memenuhi janji-janjinya untuk mempermudah masyarakat. Adakalanya teknologi membawa mimpik buruk bagi sebagian umat manusia di dunia. Mimpi buruk itu hadir dalam kehidupan para tenaga kerja kita yang terancam akan kehilangan mata pencaharian, maraknya kasus PHK yang terjadi pada tenaga kerja karena peran mereka telah diganti dengan kehadiran mesin-mesin yang memiliki tenaga besar dibanding dengan manusia. Ribuan manusia telah menjadi pengangguran akibat perusahaan lebih memilih memanfaatkan teknologi dari pada harus membayar upah tenaga kerja yang cukup mahal. Sehingga melahirkan angka kemiskinan yang

---

15 Fic, Victor M. 2005. Kudeta 1 Oktober 1965: Sebuah Studi Tentang Konspirasi. Jakarta: Yayasan OborHlm.5.

semakin meningkat serta ketimpangan sosial. Para petani terpaksa harus rela menjadi pengangguran, karena lahan pertanian mereka terkuras habis hanya untuk pembangunan industri.

Dengan adanya teknologi ini, sehingga mempermudah masyarakat untuk mengakses video-video yang berbau porno. Sehingga melahirkan kejahatan seksual yang sering kali terjadi ditengah kehidupan masyarakat kita. Bahkan masih banyak dampak-dampak sosial lain yang di akibatkan oleh teknologi sekarang. Ini semua akibat dari kita terlalu memuja-muja teknologi sehingga berdampak besar terhadap kehidupan sosial, sering kali kita menyalahgunakan teknologi ke hal-hal yang tidak baik. Sehingga, kita harus benar-benar menggunakan dan memanfaatkan teknologi itu dengan sebaik-baiknya jangan sampai salah menggunakannya.<sup>16</sup> Maka dari itu, marilah kita sama-sama bijak dalam menggunakan teknologi dalam kehidupan kita sehari-hari. Jangan sampai kita menjadi budak teknologi yang bisa menjerumuskan kita ke dalam tindakan-tindakan kejahatan yang semakin merajalela lagi. Kita perlu kesadaran diri dari kita semua, karena tidak ada orang lain yang bisa merubah kita selain diri kita masing-masing. Kebijaksanaan sejati datang ke masing-masing dari kita ketika kita menyadari betapa sedikit kita memahami tentang kehidupan, diri kita sendiri, dan dunia di sekitar kita. Seiring dengan terjadinya kerapuhan kondisi ekonomi global, para pemilik

modal banyak yang membuat strategi untuk meminimalisir resiko bagi bisnis mereka. Salah satunya adalah dengan mengadakannya fleksibilitas produksi & pasar buruh untuk menggantikan situasi pasar buruh yang dianggap terlalu kaku dengan adanya campur tangan pemerintah, lengkap dengan segala peraturan yang harus dilaksanakan dalam konteks ketenagakerjaan bisnis mereka. Hal tersebut dinamakan sebagai informalisasi tenaga kerja, dengan mempekerjakan masyarakat secara lepas tanpa ikatan kerja, yang menimbulkan permasalahan baru, yaitu hilangnya aspek perlindungan tenaga kerja.

Peluang untuk bekerja secara umum diterima sebagai cara untuk keluar dari kemiskinan.<sup>17</sup> Sayangnya, penggunaan hubungan kerja informal yang meningkat, justru mengancam keamanan dan keamanan bekerja. Memiliki hubungan kerja informal, membuat para pekerja dianggap tidak layak untuk menerima keuntungan yang sama dengan para pekerja yang bekerja dibawah hubungan yang formal, walaupun pekerjaan yang dilaksanakan sama. Fenomena ini secara khusus mempengaruhi pekerja perempuan yang tidak pernah dijuluki sebagai pencari nafkah keluarga, meskipun pada umumnya, merekalah pencari nafkah tersebut.

---

16 Atkinson, R. L. 1991. Pengantar Psikologi. Jakarta: Erlangga.Hlm.64.

17 Sagala, Ediman. 2014. Persepsi Keadilan Atas Kompensasi Langsung Beserta Dampaknya

## PENUTUP

### Kesimpulan

Merujuk pada fakta di lapangan, kebijakan fleksibilisasi pasar kerja yang dimaksudkan untuk mengurangi pengangguran dan memindahkan pekerja sektor informal kedalam sektor formal ternyata tidak memenuhi harapan. Kondisi kerja yang dialami oleh pekerja kontrak dan outsourcing hampir tidak berbeda dengan kondisi kerja pekerja sektor informal, bahkan beberapa aspek masih lebih baik pekerja sektor informal. Yang membedakan keduanya, kalau pekerja kontrak keberadaannya di dalam sistim produksi formal yang terkait erat dengan kebijakan ekonomi formal; pekerja formal di dalam sistim produksi informal yang tidak diperhitungkan keberadaannya dari sisi kebijakan ekonomi formal.

Dengan demikian secara substansial yang terjadi dalam era kebijakan fleksibilisasi pasar kerja ini adalah, bukan formalisasi sektor informal malah sebaliknya yang terjadi adalah proses informalisasi sektor formal. Pekerja kontrak/outsourcing adalah pekerja informal di dalam sektor formal. Kenyataan ini tentu memprihatinkan, kebijakan yang dimaksudkan mempunyai dampak positif bagi sektor tenaga kerja tetapi justru menimbulkan masalah baru yang lebih rumit dari sebelumnya.

Peran pemerintah yang cenderung dihilangkan dalam pasar tenaga kerja yang fleksibel harus dikembalikan. Penegakan hukum yang konsisten menjadi prasyarat yang tidak boleh ditinggalkan disamping menyediakan aparat yang dapat bekerja secara

profesional dan efektif dalam menghadapi maraknya pelanggaran hukum yang dilakukan oleh pengusaha, khususnya mengenai praktek sistim kerja kontrak dan *outsourcing*.

### Saran

Liberalisasi pasar sebagai ciri utama ekonomi dunia saat ini juga menandai pasar tenaga kerja. Kerentanan ekonomi global yang semakin tinggi yang ditandai dengan krisis yang semakin sering terjadi membuat penentu utama pasar yakni kaum pemilik modal berupaya membuat strategi agar guncangan ekonomi tidak terlalu mendatangkan kerugian bagi usahanya. Oleh sebab itulah, salah satu strategi yang perlu digiatkan untuk ditempuh adalah menerapkan fleksibilisasi produksi dan fleksibilisasi pasar kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Rizqy. 2012. Analisis Pengaruh Peranan Persepsi Keadilan Terhadap Komitmen Afektif Dan Kepuasan Kerja Di Antara Karyawan Non-Keluarga. Skripsi. Universitas Indonesia.
- Atkinson, R. L. 1991. Pengantar Psikologi. Jakarta: Erlangga.
- Campbell, Iain. 2007. "Australia". Dalam Sangheon Lee Dan Jai-Joon Hur (Editor). *Globalization And Changes In Employment Conditions In Asia And The Pacific*. Seoul: Korea Labor Institute Dan UNDP. Desember.
- Chan, David. 2011. The Perceived Fairness Of Process And

- Treatment Is As Significant As Outcomes When Engaging Employees, Stakeholders Or The Public. (Online). <https://www.cscollge.gov.sg/Knowledge/Ethos/Issue%2010%20oct%202011/Pages/Perceptions%20of%20Fairness.aspx>. Diakses Pada 8 Agustus 2016.
- Darmodiharjo Dan Shidarta, 1995. Pokok – Pokok Filsafat Hukum. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fic, Victor M. 2005. Kudeta 1 Oktober 1965: Sebuah Studi Tentang Konspirasi. Jakarta: Yayasan Obor.
- Hanurawan, Fattah. 2012. Metode Penelitian Kualitatif Dalam Ilmu Psikologi. Surabaya: PKPM Universitas Airlangga
- ILO. 2007. *Proceeding Pertemuan Tripartit – Mengembangkan Hubungan Industrial Di Industri Minyak Dan Gas Di Indonesia*. ILO. Bogor, 29-31 Oktober. Tidak Dipublikasikan
- Lee, Byung-Hee Dan Yoo, Bun-Sang. 2007. “Korea”. Dalam Sangheon Lee Dan Jai-Joon Hur (Editor). *Globalization And Changes In Employment Conditions In Asia And The Pacific*. Seoul: Korea Labor Institute Dan UNDP. Desember.
- Poerwandari, Kristi. 2013. Pendekatan Kulitatif Untuk Penelitian Perilaku Manusia. Depok: LPSP3.
- Rofiah, Nur. Hafidz, Masykurudin. 2010. Memecah Kebisuan – Respon NU: Agama Mendengar Suara Perempuan Korban Kekerasan Demi Keadilan. Jakarta: Komnas Perempuan
- Silaban, Rekson. 2008. *9 Upaya Yang Diperlukan Untuk Fleksibilitas Kerja Indonesia. Handout*. Dipresentasikan Pada *Technical Dialogue On Employment Condition In Indonesia* (22 Feb 2008). Dialog Ini Diselenggarakan Oleh ILO Bekerja Sama Dengan Korea Labour Institute (KLI).
- Suteki. Adhivira, Rian. 2015. 1965 Dan Masa Depan Hukum Di Indonesia. Makalah Disajikan Dalam Konferensi Asosiasi Filsafat Hukum Indonesia, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Solo, 17-18 November 2015.
- Tempo. 7 Oktober 2012. Pengakuan Algojo 1965
- Wuryanto, Danu Adi, Suharmono. 2012. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Suara Merdeka Press). *Ejournal S1 Universitas Diponegoro*. Volume 1, Nomor 1, Tahun 2012.